



Organizações & Sociedade

ISSN: 1413-585X

ISSN: 1984-9230

Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia

Barros, Amon

Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades<sup>1</sup>  
Organizações & Sociedade, vol. 25, núm. 84, 2018, Janeiro-Março, pp. 87-99  
Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia

DOI: 10.1590/1984-9240845

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=400658715005>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org

UABM  
redalyc.org

Sistema de Informação Científica Redalyc

Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal

Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa  
acesso aberto

## EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS: PREMISSAS, TENSÕES E POSSIBILIDADES<sup>1</sup>

Amon Barros\*

### Resumo

**E**ste trabalho reflete sobre a importância de se abrir mais espaço nas discussões no campo da administração para a reflexão a respeito das responsabilidades das empresas em relação aos direitos humanos. Pondera-se sobre a responsabilização das empresas no que concerne ao respeito e à proteção de direitos humanos, discutindo as complexidades do tema. Nesse sentido, é apontada a necessidade de se ter cautela em relação à aceitação das corporações como atores políticos capazes de ocupar espaços do Estado, sem problematizar essa substituição ou questionar o grau de responsabilização que se conseguiria atribuir às empresas. Argumenta-se que, embora tenha um apelo ao universalismo, a governança dos direitos humanos e, conseqüentemente, a forma que eles assumem na contemporaneidade, é marcada pela relação de poder Norte-Sul. Por fim, a responsabilização moral das organizações por vias legais ou extraleais é importante e um avanço em relação ao campo cinzento em que muitas empresas operam, e que tal movimento parece ser uma tendência contemporânea que tende a se fortalecer.

**Palavras-chave:** Direitos humanos e empresas. Governança global. Relações Norte Global-Sul Global.

## BUSINESS AND HUMAN RIGHTS: PREMISES, TENSIONS, AND PROMISES

### Abstract

**T**his paper emphasizes the importance of giving space in Brazilian academia to the debates around the responsibilities of business human towards rights. The work emphasizes the complexities around the discussion and points to the necessary caution towards the engagement of corporations as political actors occupying spaces that before belonged only to the states. Moreover, I discuss the relation with the accountability of companies regarding the respect or, in some cases, the protection of human rights. Questioning the human rights appeal to universalism, it is argued that the governance of human rights and the form they take in contemporary society is marked by the power relations between the Global North and the Global South. Finally, it is pointed out that organization moral accountability from hard or soft law regulations is important and a step forward in comparison to the gray field in which many companies operate. Such a move appears to be a contemporary trend that tends to strengthen itself.

**Keywords:** Business and human rights. Global governance. Global North-Global South.

<sup>1</sup> O autor agradece à FGV e ao GVPesquisa pelo financiamento de diferentes momentos dos trabalhos que contribuíram para a elaboração deste artigo. Agradece, ainda, aos partícipes do grupo que vêm se debruçando sobre o debate em empresas e direitos desde 2013, em especial aos professores Marcus Vinícius Gomes e Maria José Tonelli. Por fim, gostaria de reconhecer as ricas trocas realizadas com as colegas da Direito SP, especialmente do grupo de pesquisa Direitos Humanos e Empresas, na pessoa da professora Flávia Scabin.

\*Professor da FGV/EAESP. Doutor em Administração pelo CEPEAD/UFMG. E-mail: amon.barros@fgv.br

Este trabalho reflete sobre a aproximação entre direitos humanos e empresas que vêm sendo promovida pela Organização das Nações Unidas (ONU). Ao fazê-lo, aponta para a importância de se ampliar a discussão sobre o tema no campo da administração no Brasil, especialmente no âmbito dos estudos organizacionais. Este texto contribui com a discussão, discutindo e analisando os limites e potencialidades da iniciativa, com base em referenciais construídos em outras áreas, como o direito. Além disso, apesar de o tema já ter espaço em *journals* estrangeiros, como se verá na discussão apresentada, no Brasil uma breve pesquisa no portal Spell ([spell.org.br](http://spell.org.br)) mostra que os poucos textos que tratam de empresas e direitos humanos não discutem esse processo capitaneado pela ONU.

Em boa medida, a discussão se deve à percepção de que as empresas transnacionais vêm adquirindo um poder relativo cada vez maior, em relação aos estados nacionais. Isso não quer dizer que os Estados estejam necessariamente diminuindo de tamanho, ou restringindo suas responsabilidades, mas que o tamanho das corporações transnacionais as coloca como atores importantes no cenário de governança mundial. O delineamento de responsabilidades para as empresas em relação aos direitos humanos aparece de forma mais clara em 1999, quando Kofi Annan (1999) lançou o Pacto Global (*Global Compact*). Ao fazê-lo, o então presidente da ONU chamou a atenção para a importância das empresas se anteciparem a possíveis regulamentações estatais que poderiam ser mais restritivas ao ambiente de negócios.

Contudo, pesquisadores têm se mostrado céticos diante da possibilidade de se conquistarem avanços sem que seja estabelecido um conjunto de leis internacionalmente reconhecido na forma de tratados (BYRNE, 2013; NOLAN; TAYLOR, 2009; VOICULESCU, 2009). Há, também, o temor de cooptação da ONU por interesses empresariais que utilizariam da parceria para legitimar práticas corporativas (SETHI; SCHEPERS, 2014). Recentemente, um novo marco foi estabelecido no campo da atuação voluntária das organizações e sua responsabilidade com os direitos humanos: a publicação dos Princípios Orientadores em Negócios e Direitos Humanos (ONU, 2011), que foi seguida pela elaboração do documento United Nations Guiding Principles Reporting Framework (UNITED NATIONS, 2015), que delinea as formas de se articular a preocupação com direitos humanos às práticas de gestão<sup>2</sup>.

O estabelecimento de um marco regulatório normativo e com força de tratado internacional iria contrariar a opção do representante especial para empresas e direitos humanos na ONU, John Ruggie (2004a, 2013). Outros autores também entendem que a aproximação entre empresas e direitos humanos deve estar calcada na construção de consensos (HAACK; SCHERER, 2014). Dessa maneira, busca-se uma alternativa de comprometimento paulatino, dentro do possível (RUGGIE, 2013). Isso, contudo, se dá em torno de um consenso frágil (WHELAN; MOON; ORLITZKY, 2009), que envolveu o tratamento dos direitos humanos de maneira muito superficial (DEVA, 2013; DEVA; BILCHITZ, 2013).

Sem que haja critérios efetivos de monitoramento, os mecanismos de *soft law* podem não funcionar como incentivadores de boas práticas (NOLAN, 2013), colocando em xeque os resultados que podem ser esperados da iniciativa (SETHI; SCHEPERS, 2014). Além disso, os princípios delineados até aqui são pouco incisivos, chegando a dar a entender que o respeito aos direitos humanos pode ser opcional (DEVA; BILCHITZ, 2013). Contudo, o debate traz algumas possibilidades a serem desenvolvidas. Além disso, a complexidade e a multiplicidade de interesses distintos envolvidos fazem com que o esforço de trazer a discussão ao espaço público possa ser considerado um mérito (RUGGIE, 2013; DEVA; BILCHITZ, 2013). A discussão sobre responsabilização aponta para um espaço de crítica à atuação das empresas independentemente do fato de leis locais serem mais ou menos permissivas. Assim, defende-se que a

2 Recentemente, a empresa Ericsson (2015) se tornou uma das primeiras a fazer um relatório de responsabilidade social corporativa utilizando o framework de direitos humanos.

incorporação dos direitos humanos aos debates dentro da administração pode trazer uma lente analítica que permite alavancar críticas contra comportamentos irresponsáveis por parte das empresas.

Para atender aos objetivos do texto, após essa introdução é apresentado um histórico dos direitos humanos, apontando para questões relacionadas à construção da agenda em torno do tema e sua pretensa universalidade, tomando como marco a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (ONU, 1948). Em seguida, recupero elementos da trajetória de aproximação entre as empresas e as pautas de direitos humanos. Indico algumas potencialidades e desafios trazidos à tona, especialmente pela tentativa de ampliar as responsabilidades e deveres das empresas em relação aos direitos humanos com base em imperativos morais ou de bases legais. Tal extensão deve ser vista com cautela, ainda que guarde potencialidades de alavancar críticas às práticas organizacionais que violam os direitos humanos. Por fim, são apresentadas as considerações finais do trabalho e indicados possíveis desenvolvimentos para o debate proposto.

## Os direitos humanos na arena internacional

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH, 1948), promulgada pela Assembleia Geral da ONU em 1948, foi erigida sob a égide do pensamento moderno e das grandes narrativas (ALVES, 2000). Como aponta Moyn (2012), a escolha das cronologias históricas sobre os direitos humanos diz algo da posição que se pretende tomar: a DUDH como um momento de retomada do iluminismo, após as trevas da guerra; como um movimento que se alinha ao enfraquecimento do poder dos Estados em face da soberania do cidadão (e, atualmente, também das corporações); ou uma nota de rodapé na longa história de disputas de poder e hegemonia entre os povos.

Os três caminhos guardam seu quê de razão e não devem ser desconsiderados como falsos ou verdadeiros *a priori*. Embora tenha sido um produto de mais de dois anos de negociações, a DUDH foi questionada desde o seu princípio em relação à sua pretensa universalidade (ALVES, 2000; HOOVER, 2013) e sua aplicabilidade (SKOGLY, 2010). O ato de promulgação da DUDH é um monumento a um momento histórico e coroou um conjunto de esforços engajados na sua realização. Entretanto, cabe lembrar que a DUDH foi estabelecida com votos de apenas 49 países, entre eles metrópoles coloniais como Inglaterra e França. Nesse sentido, eram proclamados direitos não reconhecidos aos povos subjugados.

Nas colônias lutando pela sua libertação, o vocabulário dos direitos humanos era utilizado principalmente como alavanca para os discursos contra as potências dominadoras. Era amarrado à ideia de autodeterminação dos povos como forma de criticar a falta de autonomia política das colônias (ECKEL, 2010). Assim, outro momento importante no fortalecimento da narrativa dos direitos foi a Convenção das Nações Unidas sobre Direitos Humanos, que aconteceu em Viena no ano de 1993 (CERNA, 1994). Naquele momento, 171 países subscreveram os parágrafos da Declaração e Programa de Ação de Viena (HOOVER, 2013), reiterando a legitimidade da noção de que as pessoas detêm direitos inalienáveis.

Deve-se considerar a DUDH como um processo em permanente reconstrução e negociação (HOOVER, 2013). Ainda que tenha ocupado um espaço secundário no delineamento do comportamento dos países nas arenas externa e interna, a declaração formalizou um amplo conjunto de direitos delineados em diálogos entre representantes de diversos povos, ainda que com evidente matiz Ocidental (HOOVER, 2013). Os diversos parágrafos da declaração funcionam cada um como uma promessa da contemporaneidade, podendo por isso serem arregimentados estrategicamente: para denunciar a ignorância do Ocidente frente aos seus outros, para cobrar a efetivação dos compromissos ali assumidos, ou mesmo para tentar afirmar algum otimismo diante do futuro.

Os direitos humanos são um imperativo ético, que funciona como uma espécie de consciência moral, mas que não necessariamente empodera os povos e comunidades subordinados (MIGNOLO, 2006). Nesse sentido, a emergência dos direitos humanos como discurso orientador de uma crítica ao modo de operar de governos e, posteriormente, de empresas traz promessas e problemas. De um lado, oferece uma alternativa à decadência de outras utopias que podem ter em algum momento servido de orientação para críticas ao *status quo*. De outro, sua hegemonia pode lançar às margens discursos alternativos e pontos de vista que partem de compreensões divergentes da sociedade e do que é o humano, especialmente considerando a importância dos deveres para com a coletividade que permeiam a prática de certas comunidades (MOYN, 2012; SPIVAK, 2005).

A ideia de que há consenso em torno dos direitos humanos pode ser questionada mesmo dentro do Ocidente: os Estados Unidos não ratificaram o International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, declaração da ONU que implica em obrigações pelos Estados signatários (WHELAN; MOON; ORLITZKY, 2009). Mesmo diante de questionamentos e percalços, a aceitação entre os Estados dos tratados que estabelecem a importância do respeito aos direitos humanos deve ser entendida como parte da caminhada em relação à crescente legitimação da discussão. Os direitos humanos são importantes na construção de narrativas alternativas elaboradas por movimentos sociais (WHELAN; MOON; ORLITZKY, 2009). Desde o primeiro momento os direitos humanos são afirmados em contraposição à soberania dos Estados sobre os indivíduos (ALVES, 2000; HOOVER, 2013).

Também a disseminação das responsabilidades das empresas em relação aos direitos humanos vem se consolidando já há algumas décadas, aparecendo em outros tratados internacionais. Talvez por isso, o avivamento dos debates e a disseminação da aceitação dos conteúdos dessa narrativa se fortalecem no contexto da globalização neoliberal (HOOVER; DE HEREDIA, 2011). Dessa forma, a emergência e a dispersão do discurso ocorrem sob a influência das vicissitudes políticas e econômicas delineadas pela hegemonia do neoliberalismo iniciada nos anos 1970 (CENTENO; COHEN 2012). Tal sincronia coloca um aparente paradoxo em evidência: ao mesmo tempo em que movimentos a favor dos direitos humanos se fortalecem e se internacionalizam, os Estados passam a ser alvos de reformas que visam reduzir o seu tamanho e, em certa medida, consequentemente, sua capacidade de efetivar os direitos sociais e econômicos (MOYN, 2012).

Entretanto, não se pode afirmar que a agenda neoliberal é a principal responsável pelo registro de violações aos direitos humanos. É possível afirmar que, além da possível impotência em reforçar certas políticas, parte dos abusos acontece porque os Estados falham na garantia dos direitos humanos por outras razões. Essas vão desde a cumplicidade direta com as violações, como mostra o caso da exploração de diamantes angolanos (MARQUES, 2011), até o temor pela perda de competitividade na atração de investimentos e seus consequentes efeitos econômicos, num contexto em que a atração de investimentos é um elemento incontornável nas disputas entre nações no âmbito global (KHAN; WESTWOOD; BOJE, 2010). De toda maneira, é seguro dizer que as dinâmicas econômicas são parte importante do cenário no qual violações aos direitos humanos transcorrem.

As críticas aos direitos humanos, como conceito que exclui certas formas de entendimento da sociedade, não são necessariamente contrárias às ideias expressadas nas declarações relacionadas ao tema. Contudo, interrogam os limites de se buscar solucionar os problemas das mais diferentes populações e comunidades com base em instrumentos estabelecidos centralmente. O mesmo problema pode ser observado nos tratados, acordos e princípios que orientam a atuação das empresas em relação aos direitos humanos, que se discute a seguir. Dada a assimetria de poder presente em âmbito global, poucos atores conseguem ocupar lugares de fala para influenciar os rumos dos instrumentos. Por exemplo, como apontaram Deva e Bilchitz (2013), as vítimas de violações ficaram de fora das discussões sobre as responsabilidades das empresas em relação aos abusos cometidos.

## Direitos humanos e empresas e suas implicações para a administração

Cada vez mais as corporações transnacionais são partícipes das arenas globais de negociação de regras de governança e operação (SCHERER; PALAZZO, 2011). Em um contexto no qual suas operações ligam cadeias transnacionais e impactam diferentes partes do globo, as empresas têm capacidade de atuar de forma articulada em relação a regras para suas atividades. Embora essas mesmas cadeias envolvam relacionamentos complexos que muitas vezes dificultam a identificação de responsabilidades e a busca por reparações (WHEELER, 2015). Nesse sentido, as primeiras tentativas de estabelecer um conjunto de parâmetros mandatórios em relação à atuação das corporações transnacionais e suas responsabilidades em relação aos direitos humanos foram enfraquecidas pela oposição tanto de empresas quanto de Estados (RUGGIE, 2013; VOICULESCU, 2009). *Lobbies* corporativos criticaram duramente qualquer compromisso que não fosse de livre adesão e voluntário (DEVA; BILCHITZ, 2013; VOICULESCU, 2009).

Pode-se dividir a história do interesse da ONU em aproximar as empresas transnacionais e direitos humanos em três fases (DEVA; BILCHITZ, 2013). A primeira vai do início dos anos 1970 até os anos 1990, quando um conjunto de especialistas produziu um documento que ficou conhecido como *draft code*, que foi posteriormente abandonado. Em parte, isso se deveu ao fato de os interesses dos países desenvolvidos e multinacionais, de um lado, e dos países em desenvolvimento, de outro, serem profundamente divergentes. Enquanto os primeiros se concentravam em pedir por normas que liberassem a atuação das empresas, reduzindo a interferência dos Estados, os segundos se esforçavam por colocar na pauta as responsabilidades das grandes empresas, ao mesmo tempo em que temiam pela perda de sua soberania.

A segunda fase do engajamento da ONU na construção de um quadro de referência para analisar a responsabilização das empresas em relação aos direitos humanos se inicia em 1999. Em 31 de janeiro daquele ano, Kofi Annan fez um chamado para um "pacto global". Essa iniciativa se concretizou como pacto voluntário que estabelecia nove princípios para a atuação responsável das empresas<sup>3</sup>. No âmbito do Pacto Global, são colocados compromissos com os quais as empresas que subscrevem devem se implicar, dentre eles dois pontos especificamente sobre direitos humanos (VOETGLIN; PLESS, 2014). A iniciativa busca estabelecer um ambiente global favorável à adoção dos seus princípios orientadores, baseado na lógica do comprometimento voluntário e da melhoria paulatina das práticas das empresas signatárias.

Contudo, pesquisas indicam que as empresas signatárias tomam poucas atitudes concretas em relação ao aprimoramento de seus processos e ao respeito aos direitos humanos (HAMANN et al., 2009; PREUSS; BROWN, 2012). O instrumento reforça a inadequação de práticas voluntárias de responsabilidade social corporativa para atender necessidades de países do Sul Global (BARKEMEYER, 2009). Nesse sentido, os temas aos quais as companhias resolvem dar atenção são aqueles que fazem mais sentido para a audiência de seus países-sede (BARKEMEYER, 2009).

Na sequência do Pacto Global, em 2003, a comissão especial para direitos humanos da ONU apresentou as *draft norms*, que estabeleciam parâmetros obrigatórios a serem seguidos pelas empresas. Diferentemente do *draft code*, essas normas foram construídas com participação de organizações da sociedade civil e empresas multinacionais. Entretanto, sob fortes ataques dessas últimas, as *draft norms* foram completamente abandonadas em 2005, quando a ONU nomeou John Ruggie como responsável por construir um novo marco que fosse aceito pelo conjunto de atores.

Finalmente, a terceira fase da responsabilização das empresas a partir da articulação da ONU se dá com o desenvolvimento do mandato de John Ruggie, que, desde o princípio, se propôs a ouvir os interessados no tema para construir um consenso pragmático em torno do Guiding Principles on Business and Human Rights. Esses princípios

3 Apenas em 2004 foi adicionado um décimo princípio, voltado ao combate à corrupção.



orientadores foram aprovados por unanimidade no Conselho de Direitos Humanos da ONU. Ainda que acadêmicos, ONGs e empresas tenham participado da redação das normas, foram essas últimas quem ditaram o tom final do documento, tendo em vista que vetaram qualquer regulamentação normativa (DEVA, 2013; NOLAN, 2013).

Como Ruggie (2013) aponta, o foco de sua atuação era a construção de um consenso aceitável que não repelisse o compromisso das empresas com a pauta que ele estabeleceu. Os Guiding Principles mantêm a lógica do tripé já delineado por Ruggie em 2009 (ONU, 2009): o dever dos Estados de proteger os direitos humanos e de impedir violações. Tem-se, então, tanto deveres negativos quanto positivos que cabem aos Estados. Em segundo lugar, a responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos e evitar violar ou contribuir para suas violações. A esse segundo ponto cabe uma observação interessante, para Ruggie as obrigações das empresas não emanam diretamente das leis e acordos internacionais sobre direitos humanos, mas das expectativas sociais sobre as empresas (RIVERA, 2014). Por fim, as responsabilidades dos Estados e das empresas de criarem canais de reparação para possíveis vítimas de violações.

Para López (2013), os acordos costurados sob o mandato de Ruggie têm o mérito de ter avançado no debate sobre a responsabilização das empresas em relação a violações de direitos humanos sem, contudo, ultrapassar a barreira da responsabilidade social corporativa. Ou seja: os acordos mantêm a lógica da ação voluntária das empresas, monitorada por mecanismos de mercado e não por legislações e regulamentações específicas. A busca de Ruggie (2013) por uma alternativa consensual para o estabelecimento de comprometimento de empresas com o respeito aos direitos humanos se deve ao entendimento de que um tratado enfrentaria oposição tanto de empresas quanto de Estados (SEPPALA, 2009; McCORQUODALE, 2009; RUGGIE, 2004a, 2013).

O balanço de forças com o equilíbrio muitas vezes pendendo para o lado das empresas traz desafios inéditos para se pensar a governança global e a responsabilização de empresas em relação a diversos aspectos dos direitos humanos (SANTORO, 2010; WETTSTEIN, 2010). Wettstein (2010) e Nolan e Taylor (2009) entendem que é necessário ampliar a discussão sobre a responsabilidade das empresas em relação às violações do mero respeito à colaboração pela proteção aos direitos humanos, noutras palavras: de uma posição negativa – deixar de violar – para uma positiva – proteger os direitos humanos. A posição de Ruggie (2013) é criticada por ser relativamente condescendente com o poder e a consequente responsabilidade que as corporações transnacionais têm (WETTSTEIN, 2010).

Com base em Ruggie (2004b), Whelan, Moon e Orlitzky (2009) afirmam que a arena global de negociações é composta de, pelo menos, três atores que tentam se influenciar mutuamente: Estado, corporações transnacionais e organizações não governamentais. Ainda que Ruggie (2004b) considere que normas de comportamento social emergem fora dessa arena, ela teria centralidade no delineamento das regras que surgem para atuação desses atores. Contudo, percebe-se que tal definição reforça a ideia de um domínio das sociedades do Norte Global no campo das discussões sobre direitos humanos, tendo em vista a capacidade desproporcional de se fazer ouvir de Estados, empresas e organizações da sociedade civil localizadas nesse espaço.

A aceitação de responsabilidades por parte das organizações ante as normas de direitos humanos é influenciada pela sua participação na construção desses acordos (SEPPALA, 2009). Contudo, a complexidade do ambiente em que operam e a reticência em assumir responsabilidades mais bem delineadas tornam difícil uma adoção consensual dos parâmetros propostos (WHEELER, 2015; RUGGIE, 2013). Há pressão das corporações para influir no delineamento das regras e para estabelecer os parâmetros voluntários que elas deverão seguir. Com isso, corre-se o risco do respeito aos direitos humanos ser visto apenas como um tipo de responsabilidade social corporativa, de caráter formalista (LÓPEZ, 2013; NOLAN, 2013).

Como as empresas transnacionais muitas vezes provocam transformações profundas nos ambientes nos quais se instalam, faz ainda mais sentido exigir que respeitem e reforcem direitos humanos, especialmente nas comunidades diretamente afetadas. Isso serviria tanto para evitar que companhias se aproveitem de regulações

frágeis (NOLAN; TAYLOR, 2009) quanto para desestimular a “corrida ao fundo do poço” (RUGGIE, 2013). Contudo, o poder político das companhias é muitas vezes maior que a capacidade dos Estados de regulá-las. Por outro lado, muitas vezes, a soberania dos países onde violações acontecem é utilizada como argumento pelas empresas para evitar condenar ou evitar tomar ações efetivas que contribuam com o fim de crimes ou violações.

Entretanto, como Wettsein (2010) lembra, as empresas não evitam interferir com as regras dos países em outras dimensões, como na aprovação de leis favoráveis a elas. Isso as coloca numa posição sensível quando se valem do argumento da soberania para evitar tomar posições em relação ao respeito aos direitos humanos. Não é incomum que corporações transnacionais busquem reparação quando o aumento do rigor em relação ao assunto é visto como um obstáculo aos seus negócios ou aos lucros planejados (BYRNE, 2013). Nesses casos, tem-se em diversos casos grandes corporações processando Estados em cortes internacionais, muitas vezes em ações com potencial de causar prejuízos incontornáveis, especialmente em países mais pobres. Nesse sentido, o protagonismo das empresas as coloca como atores relevantes em discussões sobre direitos humanos tanto em relação à proteção quanto a violações (NOLAN, 2005).

Embora seja inevitável que empresas atuem politicamente, elas não são organismos democráticos e, em virtude de seu poder econômico, conseguem exercer imenso poder de pressionar por decisões favoráveis. O *lobby* de corporações transnacionais pode levar países a adotar leis que não sejam do seu maior interesse, visando garantir a permanência de corporações, mediante uma espécie de chantagem (McCORQUODALE, 2009). Para McCorquodale (2009) as obrigações das empresas em relação aos direitos humanos devem ser garantidas também pelos países-base dessas corporações. Contudo, muitas vezes as subsidiárias operam baseadas em outros territórios e Estados que não nas sedes das controladoras, ou as empresas estão envolvidas apenas indiretamente ou com parceiros na operação de negócios que violam direitos humanos (McCORQUODALE, 2009; WHEELER, 2015).

Banerjee (2008a) alerta que o estabelecimento de protocolos de ação e acordos chancelados pela Organização das Nações Unidas (ONU) pode abrir espaço para o uso da entidade como forma de escamotear críticas e blindagem de práticas condenáveis (chamado de *bluwashing*). Na mesma linha, Utting e Zammit (2006) apontam para a necessidade da ONU mudar de postura em relação às parcerias que promove e concentrar esforços na avaliação das metodologias que utiliza para mensurar os impactos desses acordos. Os autores se mostram preocupados com a possibilidade de, ao buscar promover uma agenda positiva e propositiva, a ONU deixe de lado a avaliação crítica dos *trade-offs* envolvidos e contradições que emergem do uso do nome da entidade em acordos com terceiros. Aponta-se, aqui, a necessidade de análises que considerem não apenas o comprometimento das organizações em seus discursos e relatórios, mas também análises das práticas levadas a cabo e seus efeitos.

Mesmo as ações bem intencionadas ou levadas a cabo diretamente ou com apoio de ONGs podem causar rupturas em modos estabelecidos de vida, especialmente quando buscam lutar por direitos humanos sem contextualizar as disputas localmente (KHAN; WESTWOOD; BOJE, 2010). Muitas vezes, as ONGs do Norte Global são acusadas de servirem como *gatekeepers* dos interesses emergentes a partir do Sul Global, dando atenção apenas aos temas que ressoam nas audiências que buscam atender (SIKKINK, 2014). As pessoas que atuam como funcionários dessas ONGs também estão constantemente no meio de disputas de interesses, assumindo lados, ainda que possam intentar seguir o caminho da neutralidade (SPIVAK, 2005).

McCorquodale (2009) entende que, embora tenha seus méritos, a proposição de Ruggie (2013) de que as empresas devem perseguir um mandato social ignora uma pergunta relevante: qual sociedade poderá atribuir esse mandato? A do país sede, do país de atuação ou a comunidade local? Como já mencionado, uma das principais críticas aos direitos humanos na forma como estão estabelecidos se refere ao fato de eles terem sido construídos mirando relações possíveis apenas nos Estados de cunho liberal, típicos do Norte Global. Embora para parte das pessoas essa seja a forma



naturalizada de sociedade, não se pode deixar de lado que há ainda contingentes inteiros de seres humanos que resistem à incorporação de suas comunidades no modelo de sociedade ocidental e que operam por lógicas distintas daquelas propugnadas pela sociedade moderna Ocidental (MISOCZKY, 2011). Essas sociedades priorizam os deveres dos sujeitos diante da comunidade, ao invés de enfatizar os direitos do indivíduo isolado, por exemplo.

Como aponta Idemudia (2009), para que as corporações consigam contribuir com o desenvolvimento local, não basta que elas criem alternativas econômicas, mas é fundamental que também respeitem os modos de vida dos espaços onde se estabelecem. No campo dos estudos organizacionais, há discussões que vão além da discussão da responsabilização em abstrato. Esses autores buscam se concentrar nos crimes cometidos por organizações, nos seus efeitos e nas formas possíveis de se interpretar tais ações para além dos marcos legais (MEDEIROS, 2015; BANERJEE, 2008b).

Voiculescu (2009) entende que as discussões conceituais trazidas pelas proposições da ONU em relação à responsabilidade das empresas sobre violações aos direitos humanos trazem à tona um importante debate sobre a possibilidade de se imputar comportamentos a coletividades. A responsabilização das empresas por crimes cometidos por seus agentes tende a se basear em três abordagens da questão: na identificação de interesses entre os empregados e as organizações; na responsabilidade vicária atribuível caso as ações dos indivíduos sejam atribuíveis à organização e; um modelo organizacional, no qual as empresas são responsabilizáveis com base em elementos de sua cultura que encorajam, toleram ou conduzem a violações (BYRNE, 2013).

Esse último modelo já é adotado em países como Austrália e Holanda, nos quais já há entendimentos legislativos que permitem considerar não apenas o indivíduo como responsável pelos atos das empresas, mas o contexto cultural e normativo das próprias organizações para entender se a gestão poderia ter evitado o cometimento de crimes e se tem comportamento leniente ou de incentivo em face destes (BYRNE, 2013; VOICULESCU, 2009).

Conforme Sales e Bannwart Junior (2014), no Brasil pode-se perceber que a Lei n. 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção ou Lei Anticorrupção Empresarial, traz entendimento parecido, buscando punir a empresa e não apenas os agentes perpetradores dos atos investigados. Entretanto, ainda é necessário observar quais serão os efeitos reais da lei no panorama da ação empresarial e qual interpretação final a justiça dará a suas ações<sup>4</sup>. Embora importante, ainda não se pode afirmar que no país as empresas sejam responsabilizáveis de forma mais abrangente por crimes cometidos. Ao mesmo tempo, outros movimentos são visíveis no país, como a responsabilização de empresas por violações ocorridas ao longo de sua cadeia produtiva, sobre as quais *deveriam* saber (CAMPOS; VAN HUIJSTEE; THEUWS, 2015).

O Brasil também indicou que seguirá a orientação da ONU e deu início à elaboração de um Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos, como parte da responsabilidade do Estado na disseminação e implantação dos Guiding Principles (ONU, 2015). O Plano Nacional de Ação (*National Action Plan*) busca orientar e delinear os rumos das políticas nacionais (*policy documents*). Eles estão voltados para a implantação de ações ligadas ao debate sobre as responsabilidades das empresas em relação aos direitos humanos (O'BRIEN; MERHA, 2014). Rivera (2014) entende que a disseminação dos planos de ação pode contribuir para a construção de consensos e entendimentos mais claros acerca das implicações das discussões sobre empresas e direitos humanos. Além disso, a elaboração dos planos pode contribuir para capilarizar o debate nacionalmente, envolvendo mais os governos e as organizações da sociedade civil de atuação local. Essa percepção é compartilhada por O'Brien e Merha (2014). Ao analisar os processos de elaboração de 11 planos nacionais de ação, os autores viram que

<sup>4</sup> Interessante notar que, na referida lei, considera-se que a incorporação de mecanismos de compliance ou due diligence à estrutura organizacional pode minorar ou eliminar as responsabilidades empresariais, na mesma linha do que propõe Ruggie (2013).

eles podem levar à sensibilização de atores governamentais e da sociedade civil. Nesse sentido, ampliar-se-ia a necessidade de construir um quadro dentro do qual se possa analisar e discutir localmente a responsabilidade de empresas em relação a direitos humanos e quais as demandas existentes.

## Considerações finais

Atualmente, Santoro (2015) aponta que as discussões sobre as responsabilidades das empresas em relação aos direitos humanos perpassam a ideia de que estas têm deveres negativos (de não cometer violações), mas também positivos (de buscar ativamente impedir que violações aconteçam). Esse debate relevante traz à tona a dificuldade de se lidar com a ideia de soberania, bem como do papel social de empresas num contexto em que organizações muitas vezes maiores que Estados operam transnacionalmente. É preciso atentar para a possibilidade de as iniciativas relacionadas a direitos humanos também poderem ser usadas como barreiras de mercado a organizações de países em desenvolvimento ou de forma arbitrária no ambiente competitivo.

Cabe a atenção para que barreiras aos países em desenvolvimento não sejam levantadas, reforçando o *status quo* global. Também deve se atentar para que não se imponham a esses países e às empresas que neles estão estabelecidas certos modos de operar que só são desejáveis ou possíveis às corporações e países do Norte Global, bem como que seja dada atenção apenas para temas que vêm dessas mesmas sociedades. Como se pode notar, a discussão sobre as responsabilidades e deveres das empresas em relação aos direitos humanos é bastante influenciada por leituras de cunho jurídico e moral. Este texto busca se valer dessas discussões para trazer o debate para o campo da administração. Propõe-se que o tema seja incorporado nas análises das empresas e de suas práticas, podendo servir tanto como elemento de fomento à crítica quanto como parâmetro de ação.

Qualquer dos caminhos coloca dificuldades na possibilidade de responsabilização das empresas em relação a violações de direitos humanos cometidas. Essas tendem a buscar se eximir da assunção de responsabilidades positivas. Como indica Delios (2010), assumir posturas responsáveis tem custos e desafios que se distinguem a depender do país em que as organizações operam. Isso coloca dificuldades, seja do ponto de vista mais tradicional da gestão e da busca da eficácia (em geral econômica), seja de posturas mais críticas e céticas que tendem a ver as empresas como veículo de exploração e dominação. Além disso, como se sabe, a administração não é um saber neutro, é construído como reflexo de lutas políticas, e também como uma arma nessas lutas (FRENKEL; SHENHAV, 2006; GRANT; MILLS, 2006).

Uma das tensões possíveis de emergir é que crescentemente as organizações não governamentais dependem de recursos doados por empresas (ARAGÃO, 2012). Nesse sentido, as corporações podem influenciar o debate de várias maneiras: diretamente, pela sua participação nos fóruns existentes, e indiretamente, influenciando a posição de governos e ONGs. Cabe também perguntar o quão público é de fato esse espaço que conta com a participação mais expressiva de empresas do que da sociedade civil organizada (DEVA; BILCHITZ, 2013). Deva (2013) indica que na construção dos Guiding Principles e do Framework as objeções colocadas pelas organizações da sociedade civil eram consideradas como menos importantes do que a concordância dada por Estados e empresas. Ainda assim, como apontam O'Brien e Merha (2014), vários governos nacionais e organizações não governamentais se uniram para solicitar o estabelecimento de um tratado com força legal para delimitar as responsabilidades das empresas multinacionais. Será interessante ver como esse debate se desenvolverá no futuro próximo, ao mesmo tempo em que a ONU tomará medidas para reforçar os mecanismos já existentes.

Este trabalho chama a atenção para a necessidade de se incorporar a essas discussões um olhar de suspeição. Não busca, assim, rejeitar os debates que vêm sendo estabelecidos, mas contribuir para que eles possam ser apropriados levando

em consideração efeitos desejáveis e indesejáveis de se incorporar as empresas como atuantes e proativas em relação aos direitos humanos. Diante dos argumentos apresentados neste texto, fica evidente que essa discussão necessária já vem acontecendo, especialmente na academia estrangeira. Futuras pesquisas poderiam se concentrar em entender como os acordos em relação aos direitos humanos afetam a soberania dos países do Norte Global e dos países do Sul Global. Também seria interessante maior dedicação ao entendimento sobre as práticas derivadas e suportadas nesses acordos, bem como os modos como eles são percebidos pelas empresas e povos do Sul Global. Por fim, reitera-se que a responsabilização das organizações por vias infralegais é um avanço no debate sobre a atuação das empresas. Contudo, esse avanço não elimina a necessidade de ir adiante na discussão, tendo em vista que a mera adoção voluntária de práticas e o estabelecimento de padrões muito frouxos não fazem jus à importância dos direitos humanos. Ainda que esses possam ser questionados, se estabelecem como um potente discurso que pode articular críticas à atuação irresponsável de muitas empresas. Entende-se que tanto o movimento em direção à responsabilização das empresas quanto à participação destas nas arenas e fóruns internacionais devem ser fenômenos que vão se aprofundar no futuro próximo.

## Referências

- ALVES, J. A. L. The declaration of human rights in postmodernity. *Human Rights Quarterly*, v. 22, n. 2, p. 478-500, 2000.
- ANNAN, K. *Secretary-General proposes global compact on human rights, labour, environment in address to World Economic Forum in Davos*. 1999. Press Release SG/SM/6881. Disponível em: <<http://www.un.org/press/en/1999/19990201.sgsm6881.html>>. Acesso em: 14 nov. 2017.
- ARAGÃO, D. M. O controle global da solidariedade: transnacionalização e privatização na adaptação estratégica de ONGs britânicas no Brasil. *Caderno CRH*, v. 25, n. 65, p. 269-283, maio/ago. 2012.
- BANERJEE, S. B. Corporate social responsibility: the good, the bad and the ugly. *Critical Sociology*, v. 34, n. 1, p. 51-79, 2008a.
- BANERJEE, S. B. Necrocapitalism. *Organization Studies*, v. 29, n. 12, p. 1.541-1.563, 2008b.
- BARKEMEYER, R. Beyond compliance – below expectations? CSR in the context of international development. *Business Ethics: a European Review*, v. 18, n. 3, p. 273-389, 2009.
- BYRNE, E. F. In lieu of a sovereignty shield, multinational corporations should be responsible for the harm they cause. *Journal of Business Ethics*, v. 124, n. 4, p. 1-13, 2013.
- CAMPOS, A.; VAN HUIJSTEE, M.; THEUWS, M. *From moral responsibility to legal liability? Modern day slavery in the global garment supply chain and the need to strengthen regulatory frameworks: the case of Inditex-Zara in Brazil*. 2015. Disponível em: <<http://www.cleanclothes.org/resources/national-cccs/from-moral-responsibility-to-legal-liability>>. Acesso em: 14 nov. 2017.
- CENTENO, M. A.; COHEN, J. N. The arc of neoliberalism. *Annual Review of Sociology*, v. 38, p. 317-340, 2012.
- CERNA, C. Universality of human rights and cultural diversity: implementation of human rights in different socio-cultural contexts. *Human Rights Quarterly*, v. 16, n. 4, p. 740-752, 1994.
- DELIOS, A. How can organizations be competitive but dare to care. *Academy of Management Perspectives*, v. 24, n. 3, p. 25-36, 2010.

DEVA, S. Trating Human Rights Lightly: a critique of the consensus rhetoric and the language employed by the Guiding Principles. In: DEVA, S.; BILCHITZ, D. *Human rights obligations of business: beyond the corporate responsibility to respect?* New York: Cambridge University Press, 2013. p. 78-104.

DEVA, S.; BILCHITZ, D. *Human rights obligations of business: beyond the corporate responsibility to respect?* New York: Cambridge University Press, 2013.

ECKEL, J. Human rights and decolonization: new perspectives and open questions. *Humanity: an International Journal of Human Rights, Humanitarianism and Development*, v. 1, n. 1, p. 111-135, Fall 2010.

ERICSSON. *Sustainability and Corporate Responsibility Report 2014*. 2015. Disponível em: <<http://www.ericsson.com/res/thecompany/docs/corporate-responsibility/2014-corporate-responsibility-and-sustainability-report.pdf>>. Acesso em: 14 nov. 2017.

FRENKEL, M.; SHENHAV, Y. From binarism back to hibridity: a postcolonial reading of management and organization studies. *Organization Studies*, v. 27, n. 6, p. 855-876, 2006.

GRANT, J. D.; MILLS, A. J. The quiet Americans: formative context, the Academy of Management leadership, and the management textbook, 1936-1960. *Management & Organizational History*, v. 1, n. 2, p. 201-224, 2006.

HAACK, P.; SCHERER, A. G. Why sparing the rod does not spoil the child: a critique of the "strict father" model in transnational governance. *Journal of Business Ethics*, v. 122, p. 225-240, 2014.

HAMANN, R. et al. Business and human rights in South Africa: an analysis of antecedents of human rights due diligence. *Journal of Business Ethics*, v. 87, p. 453-473, 2009.

HOOVER, J. Rereading the universal declaration of human rights: plurality and contestation, not consensus. *Journal of Human Rights*, v. 12, n. 2, p. 217-241, 2013.

HOOVER, J.; DE HEREDIA, M. I. Philosophers, activists, and radicals: a story of human rights and other scandals. *Human Rights Review*, v. 12, p. 191-220, 2011.

IDEMUDIA, U. Oil extraction and poverty reduction in the niger delta: a critical examination of partnership initiatives. *Journal of Business Ethics*, v. 90, p. 91-116, 2009.

KHAN, F. R.; WESTWOOD, R.; BOJE, D. I fell like a foreign agent: NGOs and corporate social responsibility interventions into Third World child labor. *Human Relations*, v. XX, n. X, p. 1-22, 2010.

LÓPEZ, C. The "ruggie process": from legal obligations to corporate social responsibility? In: DEVA, S.; BILCHITZ, D. *Human rights obligations of business: beyond the corporate responsibility to respect?* New York: Cambridge University Press, 2013. p. 58-77.

MARQUES, R. *Diamantes de sangue: tortura e corrupção em Angola*. Lisboa: Tinta da China, 2011.

MCCORQUODALE, R. Corporate social responsibility and international human rights law. *Journal of Business Ethics*, v. 87, p. 485-400, 2009.

MEDEIROS, C. R. de O. Crimes corporativos e estudos organizacionais: uma aproximação possível e necessária. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, v. 55, n. 2, p. 202-208, mar./abr. 2015.

- MIGNOLO, W. Citizenship, knowledge and the limits of humanity. *American Literary History*, v. 18, n. 2, p. 312-331, 2006.
- MISOCZKY, M. C. World visions in dispute in contemporary Latin America: development x harmonic life. *Organization*, v. 18, n. 3, p. 345-363, 2011.
- MOYN, S. Substance, scale, and salience: the recent historiography of human rights. *Annual Review of Law and Social Science*, v. 8, p. 123-140, 2012.
- NOLAN, J. The corporate responsibility to respect human rights: soft law or not law? In: DEVA, S.; BILCHITZ, D. *Human rights obligations of business: beyond the corporate responsibility to respect?* New York: Cambridge University Press, 2013. p. 138-161.
- NOLAN, J. With power comes responsibility: human rights and corporate accountability. *University of New South Wales Law Journal*, v. 28, n. 3, p. 581-613, 2005.
- NOLAN, J.; TAYLOR, L. Corporate responsibility for economic, social and cultural rights: rights in search of a remedy. *Journal of Business Ethics*, v. 87, p. 433-451, 2009.
- O'BRIEN, C. M.; MERHA, A. *National action plans on business and human rights: a toolkit for the development, implementation, and review of state commitments to business and human rights frameworks*. The Danish Institute for Human Rights (DIHR); The International Corporate Accountability Roundtable (ICAR), 2014.
- ONU. Organização das Nações Unidas. *Declaração universal dos direitos humanos*. 1948. Disponível em: <<http://nacoesunidas.org/declaracao-universal-dos-direitos-humanos/>>. Acesso em: 19 nov. 2017.
- ONU. Organização das Nações Unidas. *Guiding principles on business and human rights: implementing the united nations 'protect, respect, remedy' framework*. UN Doc. A/HRC/17/31. Geneva: United Nations, 21 mar. 2011.
- ONU. Organização das Nações Unidas. Special Representative to the Secretary-General on Business and Human Rights. *Business and human rights: towards operationalizing the "protect, respect and remedy" framework*. UN Doc. A/HRC/11/13. 2009. Disponível em: <<http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/11session/A.HRC.11.13.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2017.
- ONU. Organização das Nações Unidas. *United nations guiding principles reporting framework*. 2015. Disponível em: <[http://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGGuidingPrinciplesReportingFramework\\_withimplementationguidance\\_Feb2015.pdf](http://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGGuidingPrinciplesReportingFramework_withimplementationguidance_Feb2015.pdf)>. Acesso em: 19 nov. 2017.
- PREUSS, L.; BROWN, D. Business policies on human rights: an analysis of their content and prevalence among FTSE 100 firms. *Journal of Business Ethics*, v. 109, p. 289-299, 2012.
- RIVERA, H. C. From general 'responsibility' to context-specific 'duty': the role of the state in ensuring corporate compliance with international human rights law. *Revista Mineira de Direito Internacional e Negócios Internacionais*, v. 1, n. 1, p. 190-207, jul./dez. 2014.
- RUGGIE, J. G. Business and human rights: the evolving international agenda. *The American Journal of International Law*, v. 101, n. 4, p. 819-840, 2004a.
- RUGGIE, J. G. Reconstituting the global public domain – issues, actors and practices. *European Journal of International Relations*, v. 10, n. 4, p. 499-531, 2004b.
- RUGGIE, J. G. *Just Business: multinational corporations and human rights*. New York: W. W. Norton & Company, 2013.



- SALES, M. R.; BANNWART JUNIOR, C. J. A lei 12.846/2013: mecanismos de anticorrupção e responsabilidade social. *Revista do Mestrado em Direito*, v. 8, n. 1, p. 25-52, 2014.
- SANTORO, M. A. Business and human rights in historical perspective. *Journal of Human Rights*, v. 14, n. 2, p. 155-161, 2015.
- SANTORO, M. Post-Westphalia and its discontents: business globalization, and human rights in political and moral perspective. *Business Ethics Quarterly*, v. 20, n. 2, p. 285-297, 2010.
- SCHERER, A. G.; PALAZZO, G. The new political role of business in a globalized world: a review of a new perspective on CSR and its implications for the firm, governance, and democracy. *Journal of Management Studies*, v. 48, n. 4, p. 899-931, 2011.
- SEPPALA, N. Business and the international human rights regime: a comparison of UN initiatives. *Journal of Business Ethics*, v. 87, p. 401-417, 2009.
- SETHI, S. P.; SCHEPERS, D. H. United Nations global compact: the promise-performance gap. *Journal of Business Ethics*, v. 122, p. 193-208, 2014.
- SIKKINK, K. Latin American countries as norm protagonists of the idea of human rights. *Global Governance*, v. 20, p. 389-404, 2014.
- SKOGLY, S. I. Extraterritoriality: universal human rights without universal obligations? In: JOSEPH, S.; MCBETH, A. (Ed.). *Research Handbook on International Human Rights Law*. Edward Elgar: Cheltenham, UK; Northampton, USA, 2010. p. 71-96.
- SPIVAK, G. C. Use and abuse of human rights. *Boundary 2*, v. 32, n. 1, p. 130-189, 2005.
- UNITED NATIONS. *United Nations Guiding Principles Reporting Framework*. 2015. Disponível em: <[http://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGGuidingPrinciplesReportingFramework\\_withimplementationguidance\\_Feb2015.pdf](http://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/02/UNGGuidingPrinciplesReportingFramework_withimplementationguidance_Feb2015.pdf)>. Acesso em: 14 nov. 2017.
- UTTING, P.; ZAMMIT, A. *Beyond Pragmatism*. Appraising UN – Business Partnerships. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development, 2006. Disponível em: <[http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9%2F\(httpAuxPages\)%2F225508544695E8F3C12572300038ED22%2F\\$file%2Ffuttzam.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9%2F(httpAuxPages)%2F225508544695E8F3C12572300038ED22%2F$file%2Ffuttzam.pdf)>. Acesso em: 14 nov. 2017.
- VOETGLIN, C.; PLESS, N. M. Global governance: CSR and the role of the UN Global Compact. *Journal of Business Ethics*, v. 122, n. 2, p. 179-191, 2014.
- VOICULESCU, A. Human rights and the new corporate accountability: learning from recent developments in corporate criminal liability. *Journal of Business Ethics*, v. 87, p. 419-432, 2009.
- WETTSTEIN, F. The duty to protect: corporate complicity, political responsibility, and human rights advocacy. *Journal of Business Ethics*, v. 96, p. 33-47, 2010.
- WHEELER, S. Global production, CSR and human rights: the courts of public opinion and the social license to operate. *The International Journal of Human Rights*, p. 1-24, 2015.
- WHELAN, G.; MOON, J.; ORLITZKY, M. Human rights, transnational corporations and embedded liberalism: what chance consensus? *Journal of Business Ethics*, v. 87, p. 367-383, 2009.

**Submissão: 23/11/2015**

**Aprovação: 30/05/2016**